



石川労働局監督課
労働時間設定改善コンサルタント
鈴木 信 一

石川のワークライフバランス

はじめに

社会が求める仕事と生活の調和とはなにか、労務管理の対応で企業の存立が危うくなる時代、というような大きなテーマです。すめていくと消化不良になることは目に見えているので、ごく小さな話？から始めていきたい。

自分の職場は労働局監督課だから、労働者からの相談を受ける。解雇や退職に絡んで出てくるのは残業代未払いと年次有給休暇を取らせてくれないという苦情である。会社との縁が無くなれば我慢していた分を請求したくなるのが人情だろう。

1. 石川県の現状把握

残業代は法律どおりに払うのが基本だが、全国の不払い残業の金額が平成19年度で272億円、前年から45億円増で今までの最高額、という発表が昨年10月24日に厚生労働省からあった。石川県では5,165万円で、前年が1億1,405万円だったので減ったように見えるが、100万円以上の支払いがあった企業数は6から9に増え、対象労働者数も510人から512人と変わってはいない。

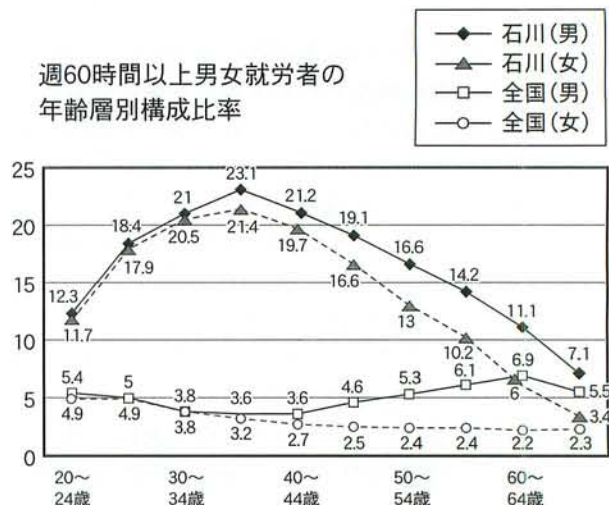
一方有給休暇取得は、平成19年度で取得日数6.4日（全国8.5日）、取得率37.8%（47.7%）で前年より0.6%改善されたが、全国との差が依然として大きい。事業所訪問という仕事もあるので「何故ですかねー」と事業主さんに聞くと、控えめな県民性だろうという答えが返ってくる。未だに有給休暇を取得するのに「会社がとらせてくれない」という受身の労働者も多い。行政のPR不足もあるのだろうが長年の会社からの躰？が効いている。

石川県の総労働時間は1,906時間で前年より49時間のダウンとなっているが、全国が1,850時間だから依然として56時間の差がある。中でも所定内労働時間は1,758時間で全国の1,690時間とは、残業しな

い働き方をしても68時間損をしている勘定になる。

労働時間で更に特徴的なのは週60時間以上の就労者の比率が11.5%と全国の10.28%を上回ること、しかも男性の35歳以上からどんどんとその差が大きくなっていく。この傾向は女性の45歳からも同じで、中高年の長時間労働が定着している。

週60時間以上男女就労者の
年齢層別構成比率



2. 仕事と生活の調和が必要な理由

労働時間等設定改善法が平成18年から施行され、平成19年12月にはワークライフバランス憲章と行動指針が策定された。それを受けて労働時間等見直しガイドラインが改正され、労働者の健康と生活に配慮した、多様な働き方に対応できる労働時間等の設定を改善する企業の自主的な取組みを支援することとしている。

このような取組みが必要な1番目の理由は、労働時間の長短2極化が進み、正社員の長時間労働から、脳・心臓疾患と精神障害の労災件数が増加・高止まりになっていること。石川県の件数は少ないが、平成19年の精神障害等の請求件数が9件になっているのが気にかかる。

		脳・心臓疾患		精神障害等	
		平成18年	平成19年	平成18年	平成19年
全国	請求件数	938	931	819	952
	(うち死亡)	315	318	176	164
	支給決定件数	355	392	205	268
	(うち死亡)	147	62	66	80
石川	請求件数	5	4	5	9
	(うち死亡)	3	3	2	4
	支給決定件数	3	2	4	3
	(うち死亡)	2	2	0	1

2 番目の理由は労働力人口の減少だ。石川県の労働力率（労働力人口÷総人口）は63.2%（全国60.4%）と高いが、総人口自体が減少していく。例えば平成19年の石川県の15～24歳の人口は12.4万人で25～34歳の人口15.2万人の8割しかない。多様な働き方で女性と高齢者の労働市場参加がすすんでも、男性の働き盛りの年代は減る一方だ。長時間労働がこのまま改善されなければ、ますます労働が社会問題化していくのが目に見えている。

3. 石川労働局監督課の取り組み

監督課では長時間労働を減らして健康障害を防止するという取り組みをワークライフバランスの重要な課題としている。なぜなら女性が社会の要請でより多く働くようになる会社の中は、今までの男の働き方が巾を利かせている。いくら育児休業を法律で強制しても、男の意識が変わらなければ現場のとりづらさが改善されることはなく、女性の人材の定着には結びつかない。かえって会社のスローガンと現場との差が開くばかりだから、気分的に男と女の間で納得できない嫌な空気が広がっていく。（男性の上司が女性の年休申請を、いやみを言いながら認めるのが目に浮かぶ・・・）

監督署には監督官がいて、労働者からの申告による長時間労働の改善要望などを受けて事業所に訪問し、改善指導をおこなう。先の不払い残業の是正もこの重点指導の結果だ。

法に基づく強制的なやり方は直接的な効果があるが、一方で監督署は苦手だということになり会社との溝がひろがる。またもぐらたたきには監督官の人件費がかかり、全ての事業所を監督することはできない。できたら会社の自主的な取り組みを促進したいというのが自然な流れになり、新しい助成金やコンサルタントの設置になっている。

助成金では平成20年度から職場意識改善助成金というのが好評である。この助成金は改善計画で残業時間や有給取得などの目標をかかげ、2年間で効果的に実施した中小企業の事業主に最大で150万円を支給するというもの。助成金は書類を整備するのが面倒だが一度作ってしまえば役に立つものばかり。

診断サービス事業というのもある。これは会社ごとの水準を、仕事と生活の調和診断指標に基づいて把握し、改善方法について個別に指導助言を実施す

るというもので、平成20年度は石川県で78社の訪問をしている。

ついでと言ってはなんだが、自分も労働時間設定コンサルタントとして事業所の訪問をしている。労働時間等で悩んでいそうな事業所を選んで、事前に調整をしてから伺っている。中味は会社によってさまざまで、残業がほとんどない、育児休業も大丈夫という会社も結構多い。

ワークライフバランスというのは出来ている会社には普通のことで、出来ていない会社は全くできていない。これだけ差がつくのは長年の地道な取り組みの結果だ。

会社の風土は一朝一夕には変わらない。ポイントは労使で定期的に、真面目に、気楽に話せる場を確保すること。メニュー作りと小まめな対策で、従業員の声を聞きながら、フィードバックを忘れないこと。出来たことや成果については発表する機会を与え、従業員に還元すること。できなければ会社は生き残れない時代がきている。





同志社大学
言語文化教育研究センター
准教授

中村 艶子

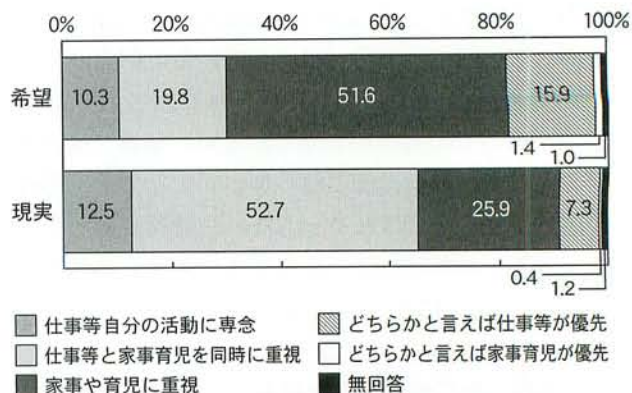
ワーク・ライフ・バランス ー職場への導入を考えるー

ワーク・ライフ・バランス ー仕事と生活の調和ー

近年、少子高齢社会におけるライフスタイルの変化やグローバル化に伴う働き方の変化に伴い、ワーク・ライフ・バランス、すなわち仕事と生活の両立が注目されています。次世代育成支援や柔軟な働き方への要望は益々高まり、2006年には春闘においても、ワーク・ライフ・バランス要求は賃上げと並び掲げられるまでになりました。それほど、職業生活と個人生活は密着になっています。今や働き方などのさまざまな見直しを図る転換期にあるといえるでしょう。

日本は長時間労働で知られる社会です。総務省統計局の「労働力調査」では、2008年、週労働時間が60時間以上の労働者の割合は10.0%です。単純計算では全体の1割が1日4時間以上の時間外労働をしていることになります。特に子育て世代に当たる25～44歳の男性ではその割合は19.2%を占めます。この世代層の男性が家族とともに過ごす時間は非常に短く、2007年内閣府の「国民生活選好度調査」でも、30～40歳代の男性では、家族との時間が「あまり取れていない」、あるいは「まったく取れていない」と回答した人が3割強を占めます。平日に父親が子どもと過ごす時間が30分程度という人も約6割を占めています。また、父親の子育ての優先度は、希望では「仕事等と家事育児を同時に重視したい」が51.6%、「どちらかと言えば家事育児が優先」も15.9%となっています。しかし、現実ではその割合は減少し、「どちらかと言えば仕事等が優先」(52.7%)となってしまうています(図1)。

図1 父親の子育ての優先度

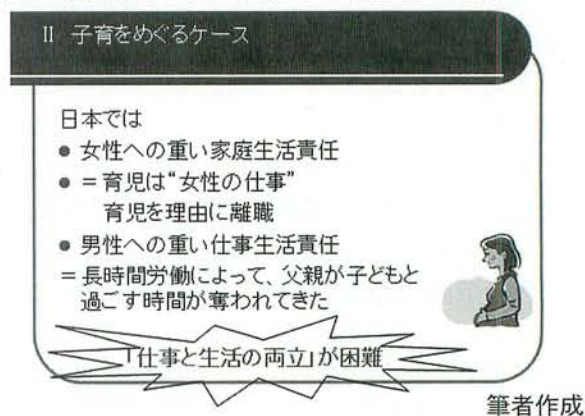


資料出所：U F J 総合研究所「子育て支援等に関する調査研究報告書」(平成15年)
調査対象：未就学児を持つ父親

出所：厚生労働省・男性が育児参加できる
ワーク・ライフ・バランス推進協議会
『男性も育児参加できる
ワーク・ライフ・バランス企業へ』(平成18年10月)

また、女性の場合には、家事・育児を優先して7割近くが離職しています。しかし「子育て期にもできれば仕事を続けたい」という女性は少なくありません。ワーク・ライフ・バランスを可能にする職場や文化や制度、そして社会風潮がまだ日本には根付いているといえず、その実施は容易ではありません(図2)。このように、現代人のワーク・ライフ・バランスの希望と現実が大きく乖離しています。

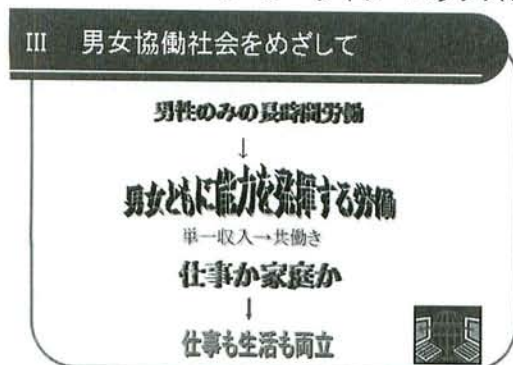
図2 困難なワーク・ライフ・バランスの現状



ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

このような「男性のみの長時間労働」から「男女ともに能力発揮できる労働」へ、「仕事か家庭か」から「仕事も生活も両立」できるワーク・ライフ・バランスが求められています(図3)。

図3 「男女ともに能力発揮し、
ワーク・ライフ・バランスを」



筆者作成

ワーク・ライフ・バランス上の現状改善のためには、働きやすさにつながる労働環境や制度が不可欠です。ワーク・ライフ・バランス制度にはさまざまなものがあります。たとえば、短時間勤務や在宅勤務などのフレックス制度、企業内保育所や育児費用の補助などの育児支援制度、また、育児・介護、研修・留学、ボランティアや行事に参加するための休暇制度、またキャリアカウンセリング、メンタリング制度（先輩のアドバイスが得られる）、メンタルヘルスケアなどのEAP（Employee-Assistance Program：従業員支援制度）などです（図4）。

図4 ワーク・ライフ・バランス制度例

フレックス制度：短時間勤務や在宅勤務など
育児支援制度：企業内保育所や育児費用の補助など
休暇制度：育児・介護休業、研修・留学、ボランティア休暇行事休暇など
EAP (Employee-Assistance Program)：
キャリアカウンセリング、
メンタリング制度(先輩のアドバイスが得られる)、
メンタルケアなど

筆者作成

先進的企業A社の事例

日本では1999年度から労働省（現厚生労働省）によって「ファミリー・フレンドリー企業」と呼ばれる家庭生活に配慮をする制度をもつ企業と、男女平等を推進する均等推進企業の表彰が行われ、社会的認知を推進してきました。（2007年度からは、これらは統合されて「均等・両立推進企業表彰制度」となっています。）また、企業表彰をまだ受けていない企業の中にも、地域ニーズに敏感で「ワーク・ライフ・バランスのモデル的取り組みを行うケースも

幾つか見られます。

そのひとつの事例として、自動車エンジン部品、工作機械等の製造業社A社（従業員数892人）があります。A社の特徴は主として「ゆとり労働」と「企業内保育所」です。A社の労働時間は、全産業平均2,039時間より148時間少ない全社員平均1,891時間です。所定休日は118日で特に多いわけではありませんが、有休取得率は全社員平均90.2%で（全産業平均47.9%）、有休消化さえ難しい企業社会においてA社のゆとり労働はかなり高率です。

しかしながら、このようなワーク・ライフ・バランス支援を行ううえで、経営者側に抵抗感や戸惑い等はなかったのでしょうか？もちろん、このようなゆとり労働や企業内保育所といった大きなシステムを導入・実践することは最初から容易であったわけではありません。A社は従来の都市部から離れた地域で地場産業とは異なる産業を導入したため、人材確保は容易ではありませんでした。従って、A社では地域密着型で働きやすい企業となり、人材を確保していくことが最優先課題だったのです。A社はこの地域での労働人口の減少や人材確保の難しさを認識し、次世代育成対策支援推進法以前から、男性はもとより、女性の技術職を確保する努力をしてきました。従来のいわゆる「3K」ともいわれる環境であった職場環境の改善と、継続就業可能な職場環境の整備のために、社員の能力向上を意図し、また、それにつながる企業内託児所の設立を検討して保育ルームを開設し、育児支援でもワーク・ライフ・バランスを推進してきました。

導入時にとくに配慮された事柄

A社のワーク・ライフ・バランスは、創業者（現在特別顧問）の「人を重視する」理念によるトップダウンの推進によって、抵抗感や戸惑いを大きく凌いだ最優先課題として掲げられ推進されてきました。A社では、従業員のニーズとも合致し、導入時にあたっては、以下の3点について配慮がなされました。またそれがワーク・ライフ・バランス支援をうまく行かせる要因ともなっています。

第一点は「地域ニーズ」です。A社の地域では、農作業や地域行事への参加が慣例となっており、地域行事参加は従業員が地域市民として必要不可欠な活動となっています。それが慣例であるために、行事参加のための有給取得へは相互理解が得られやすい環境があります。従って、A社では、行事休暇の取得がしやすい職場となっています。また、企業内保育所については、地域の保育事情が関係しています。地域の保育所が入所にくわたり、あるいは、距離的に遠かったりするなど利用しにくい状況を把握し、従業員の保育所要求が高いことを把握し企業内に保育施設を設置するに至りました。

二点目は「利用しやすさ」です。A社では半日有休が8日分（計16回）あります。ワーク・ライフ・バランスを行う際に、半休制度は柔軟な対応を可能にしています。例えば、半休取得が可能であれば、丸一日休暇を取らずとも、仕事への影響を最小限にとどめて通院や子供の用事に利用することが可能です。「制度はあっても利用しにくい」という状況が多く企業に見られる中、A社では使いやすい半日休暇を16回分導入し「利用しやすさ」を促進している点で評価されるでしょう。また、保育ルームの設置についても従業員が「利用しやすく」また働きやすくなるよう、従業員の意識調査（ニーズ聞き取り）、および経済状況や助成金利用などを含むフィージビリティ調査をもとに、トップが判断を下す過程がありました（図5）。そしてそれを実現するためには人事総務の担当者の手腕と熱意が必要でした。組織全体でのコンセンサスを確認しながら、企業文化を変化・創造していったといえます。

システムとして導入する上で重要な第三点は「組合協定」です。概して組合組織率が低下している今日の企業社会において、A社の組合は従業員の権利をシステム化する上で多に機能しています。A社において有休取得率が全社員平均90.2%とかなり高率であるのは、組合員の有給取得が組合の指導により徹底されているためです。A社では労使の組合協定の中でこのような合意がなされ、上司も含めて全社員が有給取得を「当然視」して、取得しやすい職

場環境を浸透させているのです。

図5

ワーク・ライフ・バランス制度導入手順

- 従業員意識調査
 - 経営フィージビリティ調査
 - トップの判断: ワーク・ライフ・バランスによる経営利益増と企業競争力 生き残りをかけて
 - 人事総務での担当者
 - コンセンサス確認→企業文化を変化・創造
 - 組合の役割
-
- 次世代法行動計画作成(2005-2015年の10年間の時限立法)
 - 次世代法認証企業
 - 有給休暇の取得
 - 企業内保育所の導入

筆者作成

職場での導入ポイント

ワーク・ライフ・バランスは長期的に企業にプラスになるという観点から正当化される取り組みです。ワーク・ライフ・バランス面を高めて働きやすい職場を推進して、それにより認知されることは、その組織の社会的信頼を高め、ブランド力を高めるだけでなく、実質的にも競争力の維持や人的資本の活用面でプラスになります。それは、従業員支援によって、人材の定着、退職者の減少、勤続年数の延長、企業イメージの向上、PR効果、そして従業員の忠誠心の向上などが可能になるからです。つまり、ワーク・ライフ・バランス支援は長期的視野から見れば、対投資効果があり、職場としても正当化できる戦略なのです。職場でのワーク・ライフ・バランス概念のポイントを表すと図6のようにまとめられます。

図6

ワーク・ライフ・バランス 日本への導入

- 企業風土の改革
- 人事・労務管理取り組み

企業のビジョン・目標の明確化
 能力・成果重視の人事評価制度とその認知
 多様な働き方の導入
 生産性の高い仕事の仕方・働き方の促進
 男女を問わず個人の能力本位による従業員活用
- 均等処遇、WLBバランス制度(長期的)が企業業績にプラスであるとの認識拡大

筆者作成

これからのワーク・ライフ・バランス支援

内閣府は2007年12月、仕事と生活の調和を図る「ワーク・ライフ・バランス」を進めるための憲章と行動指針を作成しました (<http://www8.cao.go.jp/shoushiw-l-bindex.html>)。政府は2008年を「ワーク・ライフ・バランス元年」と呼び、10年後

の2017年をめどに以下のような目標を掲げています（図7）。さらに、2009年には育児・介護休業法改正される予定で、子をもつ親の短時間勤務、看護休暇や深夜業の制限が適応される子の年齢延長などの改善がなされる方向です。

図7 ワーク・ライフ・バランス行動指針例

- 週60時間以上働く労働者の割合を現在の10.8%から半減
- 年次有給休暇の完全取得
- 男性の育児休業取得率を10%に
- 第1子の出産前後も仕事を続ける女性の割合を38%から55%へ
- 6歳未満の子をもつ男性の育児・家事時間を現状60分/日から2.5時間/日へ

2008年秋からの経済不況により、現在、コスト削減と雇用安定が最重要課題となっています。結果として労働時間短縮ケースも見られますが、真の意味でのワーク・ライフ・バランスになってはいません。この苦しい時期にこそ、長期的な視野で雇用制度や働き方を見直し、再生をかけてワーク・ライフ・

バランス可能なあり方を模索せねばなりません。

個人としても、自分の人生をどうしたいか、どのようにコントロールできるかを考えて、働きながら生活面とのバランスを取っていく必要があります。余暇を充実させたり、地域生活に参加したり社会貢献をしたりしたいという思いもあるでしょう。仕事一辺倒な働き方や、離職を余儀なくされる時代からの転換期にある今、男性も女性も、「高効率でバランスよく」働き続けることが求められています。息の長い競争力を身につけ、高いレベルへと進化して行かなければ、次世代を生き残ることはできません。また、ひとりひとりが社会人として充実感をもって貢献できること、そしてひとと職場、そして地域・社会が調和しながら前進できること、それが「ワーク・ライフ・バランス」なのです。



金沢大学男女共同参画
キャリアデザインラボラトリー
特任准教授
松 並 知 子

男女共同参画社会の視点から

はじめに

この場を借りて、私の所属する男女共同参画キャリアデザインラボラトリーについて少し説明させていただきたい。当ラボラトリーは、平成20年度から3年間にわたり実施される「やる気に応えます 金沢大学女性研究者支援」プログラムのために設置された。これは、文部科学省科学技術振興調整費＜女性研究者支援モデル育成＞に基づくプログラムで、女性研究者支援策を積極的に展開し、女性研究者数・

女性リーダーを増やすとともに、女性が生き生きと活躍できる男女共同参画を実現する支援モデルの開発を行うことを目的としている。女性が働きやすく研究しやすい環境をつくるためには地域との連携が不可欠である。また本プログラムを実施することにより、地域の男女共同参画をリードすることができればと考えている。場所は、角間キャンパス内の自然科学本館1階（自然科学系図書館付近）191号室（アルミニールーム）にあるので、気軽にお立ち寄りいただきたい。ジェンダー・キャリア関連の文献、女性向けの図書・DVDなどの貸出、各種セミナーや学生向けキャリアカウンセリングなどを行っている。また、ご要望やアドバイスなどをお寄せいただくことを期待している。

Eメールアドレス：cd_lab@ad.kanazawa-u.ac.jp

ホームページ：http://cdl.w3.kanazawa-u.ac.jp/